

HUBUNGAN ANTARA KEMAMPUAN DASAR DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA P.T. MERLIN BANDUNG

Oleh : Neneng Fauziah

Abstract

Connection between basic capacity and developing of career with productivity work labour at PT .Merling Bandung. This research as a purpose to know as far as possible bussines to select labour based on basic capacity and how long a bussines developing of career to increase work labour productivity. From this research results were found that; (1) there is a connection between basic capacity with work productivities; (2) there is a connection between developing of career with work productivities; (3) there is a connection developing of career in a together with work productivities.

Keywords: basic capacity, developing career, productivity

PENDAHULUAN

Salah satu sumberdaya utama di dalam organisasi adalah manusia yang memiliki bakat, kreativitas, tenaga, imajinasi, dan kemampuan untuk memajukan organisasi. Sebab bagaimanapun canggih dan modernnya suatu peralatan yang dimiliki organisasi apabila tidak ditunjang dengan kualitas sumberdaya manusia yang terampil dan memiliki semangat kerja yang tinggi, dapatlah dipastikan hasil yang dicapai tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu perlu adanya sistematis yang dapat menggerakkan organisasi, sehingga jumlah baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Perencanaan tenaga kerja disusun untuk menjamin bahwa kebutuhan akan tenaga kerja bagi organisasi tetap terpenuhi secara konstan dan memadai. Perencanaan dicapai melalui analisis kebutuhan keterampilan, lowongan kerja serta perluasan dan pengurangan unit-unit organisasi sesuai kebutuhan sekarang maupun yang akan datang. Serta akibat dari analisis ini dikembangkan rencana-rencana untuk melaksanakan langkah-langkah lainnya dalam proses *staffing*. Bila suatu organisasi tidak dapat merencanakan akan kebutuhan sumberdaya manusianya seringkali akan mengalami tidak terpenuhinya persyaratan ketenagakerjaan maupun tujuan organisasi keseluruhan secara efektif.

Dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan seorang pimpinan tidak menjalankan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional, tetapi kegiatan tersebut dilaksanakan oleh para pelaksana sebagai bawahannya. Untuk berhasilnya proses penyelenggaraan pencapaian tujuan tersebut sudah sewajarnya seorang pimpinan berusaha dan berdaya upaya untuk menggerakkan dan mengarahkan segala kegiatan terhadap bawahannya sedemikian rupa sehingga dapat dihindari timbulnya pemborosan-pemborosan waktu maupun uang. Jadi, dalam hubungan ini perlu diusahakan agar proses pencapaian tujuan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Untuk menjamin agar proses pencapaian tujuan tersebut berjalan secara efektif dan efisien, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan proses pencapaian tujuan tersebut terlebih dahulu perlu dipikirkan, diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan matang atau kata lain perlu disusun perencanaan yang baik.

Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas-tugas dan kegiatan-kegiatan dalam usaha yang bersangkutan, sehingga dituntut adanya keberhasilan kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan. Setiap pimpinan seharusnya menitikberatkan perhatian dan usaha agar tenaga-tenaga atau pegawainya dapat berdayaguna sebagaimana yang diharapkan, dalam arti mampu, cakap dan mau melaksanakan tugas-tugas secara tertib berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.

Sebagai sumber utama di dalam organisasi adalah manusia, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kerjasama tidak akan terwujud dan tercapai bila benda mati dan waktu akan terbuang dengan percuma, apabila hal tersebut tidak terpenuhi dengan adanya pegawai yang benar-benar memenuhi persyaratan.

Hal umum yang sering terjadi dilapangan kerja saat ini, bila dalam organisasi telah mempersiapkan suatu pola perjalanan karir yang terbaik bagi setiap karyawannya. Berangkat dari anggapan bahwa pihak pimpinan organisasi jauh lebih mengetahui harapan dan kriteria yang sesuai bagi individu untuk dapat mencapai kesuksesan karir di dalam organisasi tersebut, maka disusunlah tahapan pengembangan karir yang dapat dilalui oleh karyawan selama bekerja di dalam organisasi tersebut.

Di dalam kehidupan masyarakat yang sedang berkembang seiring dengan meningkatnya kesejahteraan secara langsung dapat menyebabkan terpenuhinya kebutuhan hidup sehari-hari yang antara lain yaitu terdapat kemudahan untuk dapat berbelanja baik di pasar tradisional maupun swalayan. Pengertian dari

pasar tradisional adalah suatu pusat dimana tempat orang menjual suatu barang dan disana banyak kerumunan orang. Sedangkan pengertian pasar swalayan adalah suatu pusat dimana tempat orang menjual suatu barang disana banyak kerumunan orang, tetapi keadaannya lebih nyaman, aman dan penempatan barangnya lebih teratur, sehingga konsumen lebih menyukainya bila dibandingkan dengan pasar tradisional.

Merlin didirikan pada tanggal 27 Mei 1983. Merlin merupakan *Fashionable city*, dan sejak tanggal 27 Mei 1988 Merlin secara resmi beroperasi sebagai sebuah *department store* yang bergerak dalam bidang usaha pedagang eceran/*retil business* dengan jumlah karyawan sampai dengan tahun 2000 sebanyak 80 orang karyawan.

A. Kemampuan Dasar

Persaingan yang ketat antara perusahaan membuat masyarakat lebih selektif memilih jalur pendidikan yang berpotensi tinggi dan berkecenderungan dapat diterima bekerja sesuai bidang yang dikehendaki.

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA (1999) Kemampuan dasar adalah tingkat pendidikan seseorang dan pelatihan yang pernah diikutinya mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

Menurut Henry Simamora (1995) berpendapat kemampuan dasar dilihat dari keahlian yaitu suatu sistem yang mengkompensasi karyawan atas dasar

keahlian-keahlian yang berkaitan dengan pekerjaan dari pengetahuan yang mereka miliki.

Kemampuan dasar menurut Jane Ballback dan Jan Sloter (1999) adalah keterampilan sebagai kekuasaan yang bisa dipelajari untuk melakukan sesuatu secara kompeten.

Dalam RPJP III (Rencana Pembangunan Jangka Panjang III), kita memasuki era pemantapan industrialisasi dengan nilai-nilai masyarakat, yaitu; (1) Kehidupan masyarakat industri dengan individualismenya yang kuat, (2) Terciptanya kehidupan politik yang mantap berdasarkan Pancasila dengan prinsip keragaman dalam kesatuan nasional, (3) Hidupnya kembali nilai-nilai spritual dan agama beserta seni sebagai cara baik dari kehidupan individualisme yang cenderung pada materialisme.

Didalam masyarakat masa depan merupakan masyarakat industri yang memberikan peluang besar bagi pengembangan manusia, namun dapat menjadi pembunuh pengembangan manusia apabila masyarakat tidak dipersiapkan untuk hidup dan menghidupi masyarakat industri tersebut.

Menurut T. Hani Handoko (1996:-103) Kemampuan dasar adalah Produk dari suatu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain.

Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat ahli di atas bahwa yang dimaksud dengan kemampuan dasar adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik dari bidang pendidikan maupun keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal atau informal untuk memperoleh lapangan kerja yang mereka inginkan.

B. Pengembangan Karir.

Heidjachman Ranupandojo (2001), pengembangan karir adalah salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah pada umumnya untuk menjadi lebih baik, dari posisi yang dimiliki pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan hidupnya.

Prof. Dr. Sondang P. Siagian (2015 : 1999) Pengembangan karir adalah Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seseorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistik, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa ada pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Euge Mc. Kenna dan Nic. Beech (2001) Pengembangan karir adalah sebuah aktivitas yang dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai kemampuan/kekuatan manajerial yang dibutuhkan untuk menghadapi saat ini dan yang akan datang dengan penuh keyakinan.

Dari pendapat ahli di atas sebagai berikut: Pengembangan karir adalah Suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis untuk peningkatan diri.

C. Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional, Sikap mental yang selalu berpandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Husein Umar (2000), Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*Out put*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*Input*). Erich dan Glimore yang dikutip

Sedarmayanti (1995) mempunyai ciri-ciri individu sebagai berikut; (a) Tindakannya konstruktif, (b) Percaya diri, (c) Mempunyai rasa tanggungjawab, (d) Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, (e) Mempunyai pandangan kedepan, (f) Mampu menyelesaikan persoalan, (g) Dapat menyesuaikan persoalan, (h) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan, dan (i) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Balai Pengembangan Produktivitas Daerah ada 6 faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu; (a) Sikap kerja, (b) Tingkat keterampilan, (c) Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, (d) Manajemen produktivitas, (e) Efisiensi tenaga kerja, dan (f) Kewirausahaan.

Malayu S.P. Hasibuan, Drs. (1990): Produktivitas kerja adalah jika produktivitas kerja baik dan banyak, maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerja buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

Disimpulkan dari beberapa pendapat diatas bahwa produktivitas kerja adalah: Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan untuk berbuat lebih baik hari ini dari pada kemarin, dan hari esok lebih baik dari pada hari ini serta peningkatan produktivitas tenaga kerja melalui devisi kerja dan spesialisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kemampuan Dasar dan Produktivitas Kerja

Bertitik tolak dari asumsi dasar bahwa seseorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam suatu organisasi akan terus bekerja untuk organisasi

tersebut selama masa aktif hingga ia memasuki usia pensiun dalam arti ia meniti karir dalam organisasi tersebut sangat dibutuhkan keterampilan yang semaksimal mungkin untuk dapat bergabung lebih lama dalam organisasi.

Terkadang dalam suatu organisasi tidak memandang keterampilan sebagai sesuatu yang bernilai. Keterampilan pada setiap orang memiliki berbeda.

Pada organisasi yang telah menyelenggarakan program pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin bahwa para pegawai baru dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Sedangkan para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Intinya kemampuan dasar yang dimiliki oleh pegawai baru yang digabungkan dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan dasar yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan dan tuntutan tugasnya. Disimpulkan bahwa sangat pentingnya pengembangan sumberdaya manusia yang dimulai dari kemampuan dasar yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

B. Pengembangan Karir dan Produktivitas Kerja

Sumberdaya manusia dahulu merupakan bagian dari mesin dan pada dewasa ini sumberdaya manusia merupakan bagian aset organisasi / perusahaan yang sangat besar perannya, bukan hanya sebagai beban organisasi/perusahaan yang harus selalu diperhitungkan, demi tumbuh dan berkembangnya suatu

organisasi. Maka perubahan manusia seutuhnya harus dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek yang terdapat pada manusianya itu sendiri antara lain; kondisi fisik tubuhnya, termasuk otak yang sempurna pembentukannya, otak dalam arti kecerdasan, daya nalar dan kemampuan berpikir, watak dalam arti kepribadian yang matang dengan tingkat integritas yang tinggi, akhlak dalam arti mempunyai perilaku yang agamis disertai moral pancasilais, memiliki kualitas perilaku yang handal terhadap ketaatan dan kepatuhan, kemitraan dan kesadaran, disiplin pribadi dan etos kerja yang baik.

Kualitas sumberdaya manusia yang diharapkan tercermin dalam perilaku manusia mampu mengelola kehidupan secara produktif, efisien dan berkesadaran yang tinggi terhadap organisasi sebagai manusia produktif harus mempunyai rasa kemandirian dan tanggungjawab yang tinggi, percaya pada diri sendiri dan selamanya berusaha, berbuat sesuatu dan mencari kemajuan dengan rasa optimisme yang tinggi, etos kerja yang mudah disertai keberanian untuk menghadapi segala tantangan.

Perkembangan kualitas sumberdaya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja dipengaruhi ilmu pengetahuan dan teknologi dalam beberapa tahap: (1) Manusia bekerja dengan anggota badannya tanpa menggunakan alat. (2) Manusia mulai menggunakan alat bantu dalam berproduksi sehingga produktivitas kerja dan efisiensi kerja meningkat dan dapat diciptakan. (3) Manusia mulai menggunakan mesin berskala kecil sampai sedang dan bersifat padat karya. (4) Manusia menggunakan teknologi berskala besar yang padat modal dan bersifat otomatis maupun semi otomatis.

C. Kemampuan Dasar dan Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja

Dalam pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan agar dapat diketahui berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan tersebut terjadi suatu proses transformasi, proses transformasi tersebut dapat dinyatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit 2 hal yaitu: peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan prilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Dalam proses pelatihan dan pengembangan ini terlihat bahwa proses yang dilakukan mulai dari seleksi sampai dengan program pengenalan yang sangat teliti, akan menantang diri pekerja baru memerlukan pelatihan tambahan karena pengetahuan, keterampilan dan kemampuan serta sikap mereka bisa saja dipandang masih kurang memadai dibandingkan dengan tuntutan tugas yang harus dikerjakannya. Perlu pula dikaitkan dengan penyiapan para pegawai untuk tugas-tugas dimasa depan yang menuntut penyelenggaraan kegiatan pengembangan sumberdaya manusia, baik karena tuntutan dan tantangan internal maupun eksternal.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam hal ini penulis menggunakan metode deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat penelitian dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Menurut Travers dalam buku sumberdaya manusia dalam organisasi).

Menurut Sumardi Suryabrata (2000) dalam buku Metode Penelitian dengan menggunakan metode survai adalah akumulasi data-data dalam secara deskripsi semata-mata tidak perlu mencari atau menerangkan saling hubungan, mentest hipotesis, membuat ramalan atau mendapatkan makna implikasi.

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari karyawan P.T. Merlin adalah angket tertutup.

Populasi penelitian ini adalah para karyawan P.T. Merlin Bandung. Pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara bertahap menurut Drs. M. Suparmoko, M.A.,Ph.D. dalam buku Metode Penelitian Praktis berpendapat sebagai berikut :

Apabila dalam penelitian sama sekali tidak ada pengetahuan tentang besarnya variabel dari populasi. Dalam hal seperti ini cara terbaik adalah cukup dengan mengambil persentase tertentu; 5%, 10%, atau 50% dari seluruh jumlah populasi.

Dalam penelitian ini populasi yang dijangkau adalah 80 orang sedangkan sampel yang diambil sebanyak 38 orang dan diambil secara acak. Untuk uji coba instrumen diambil 15 orang.

A. Metode Analisis Data

Dalam melakukan pendekatan terhadap permasalahan, penulis mengolah dan menganalisa dengan statistik korelasi yaitu kemampuan dasar dan pengembangan karir (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas (Y) rumus statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Korelasi dan analisa regresi sederhana

Korelasi adalah hubungan timbal balik yaitu saling berkaitan secara relatif teratur dua gejala atau lebih dari dua gejala.

Uji Signifikasi koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan uji T. Tujuan pengujian adalah untuk melihat seberapa besar korelasi variabel bebas kemampuan dasar dan pengembangan karir (X1 dan X2) dengan variabel terikat produktivitas (Y)

b. Korelasi Ganda dan Analisis regresi Berganda

Dengan menggunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui keberartian dari dua variabel secara bersamaan terhadap X1,X2, dan Y

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan P.T. Merlin Bandung. Pemilihan *fashionable city* sebagai suatu usaha pertokoan. Dengan kondisi ekonomi yang penuh guncangan dan ketidakpastian serta semakin ketatnya persaingan dibidang pemasaran, melihat hal tersebut peneliti mencoba melakukan penelitian dengan harapan dapat memberikan sedikit harapan dilapangan pekerjaan.

Rekapitulasi nilai variabel produktivitas (Y), Kemampuan Dasar (X1), dan Pengembangan Karir (X2).

Kategori Nilai	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan Dasar (X1)	Pengembangan Karir (X2)
Mean	39.66	22.58	33.82
Median	39.50	23	33
Mode	36	20	32

Kategori Nilai	Produktivitas Kerja (Y)	Kemampuan Dasar (X1)	Pengembangan Karir (X2)
Standar Deviasi	4	2.37	4.24
Varian	16.01	5.60	17
Range	12	8	18
Minimum	34	18	26
Maximum	46	26	44

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa untuk variabel produktivitas kerja (Y) dari 38 responden dan 15 pertanyaan didapat data terendah 34 dan nilai tertinggi 46. Untuk variabel kemampuan dasar (X1) dari responden 38 dan 10 pertanyaan didapat data terendah 18 dan nilai tertinggi 26. Selanjutnya untuk variabel pengembangan karir dari 38 responden dan 15 pertanyaan didapat data terendah 26 dan dinilai tertinggi 44:

a. Hubungan antara kemampuan dasar dengan produktivitas kerja

Berdasarkan hasil uji coba tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dasar dengan produktivitas kerja. Dikarenakan belum dibutuhkannya seleksi tenaga kerja dengan melihat kemampuan dasar yang dimiliki. Selama ini perusahaan atau organisasi yang membutuhkan karyawan, lebih memprioritaskan pada kemampuan dasar dari segi pendidikan formal yang telah ditempuh dan tidak melihat kemampuan dasar yang dimiliki dari keterampilan atau keahlian yang dikuasai oleh karyawan sebagai satu individu.

b. Hubungan pengembangan karir dengan produktivitas kerja

Pengembangan karir yaitu seseorang yang akan atau sedang menjalankan karirnya mengalami tingkat kejenuhan, maka diperlukan

tahap (Kesesuaian pekerjaan, Kepribadian bekerja, Percaya diri) untuk mengurangi kejenuhan dalam berkarir. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa karyawan kurang diberi kesempatan untuk mengembangkan karir dibidang lain. Karyawan masih merasakan jalur pendelegasian yang jelas dalam melakukan pekerjaan dan dirasakan perlunya pengkaderan dan masing-masing bagian/ bidang keahliannya.

- c. Hubungan antara kemampuan dasar dan pengembangan karir dengan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, tingkat hubungan antara kemampuan dasar dengan produktivitas kerja dirasakan masih kurang mendapat perhatian dari berbagai pihak, karena didalam negara yang sedang berkembang seperti Indonesia masyarakatnya masih membutuhkan pengakuan, secara formal dibidang pendidikan tanpa dbarengi dengan keahlian khusu yang harus dimiliki, keterampilan tambahan bagi karyawan tersebut. Sedangkan hubungan antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja dirasakan yang dibutuhkan bagi karyawan untuk dapat menentukan mas depan mereka.

PENUTUP

1. Apakah ada hubungan antara kemampuan dasar dengan produktivitas kerja. Hubungan antara kemampuan dasar dengan produktivitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan hubungan pengembangan karir dengan produktivitas kerja terdapat hubungan yang signifikan. Produktivitas kerja, artinya selama ini kemampuan dasar tidak memprioritas dalam pencari tenaga kerja. Berdasarkan hasil uji coba diatas tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan dasar dengan produktivitas kerja.
2. Apakah ada hubungan antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja. Hasil uji diatas, terdapat keterlibatan karyawan terhadap pengembangan karir selama ini, yaitu dengan di pengaruhinya secara signifikan produktivitas kerja yang dijalankan. Dengan demikian kegiatan yang dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja perlu diperhatikan pula pengembangan karir dari setiap karyawan.
3. Apakah ada hubungan kemampuan dasar dan pengembangan karir secara bersama-sama dengan produktivitas kerja.. Dapat diartikan bahwa faktor lain yang berpengaruh terhadap pengembangan karir cukup besar. Dengan demikian besar harapan penelitian untuk dapat memperhatikan lebih memprioritaskan pengembangan karir karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, tingkat hubungan antar kemampuan dasar dengan produktivitas kerja dirasakan masih kurang mendapat perhatian dari berbagai pihak, karena didalam Negara yang sedang berkembang, seperti Indonesia ini masyarakatnya masih membutuhkan pengakuan, secara formal

dibidang pendidik tanpa diimbangi dengan keahlian khusus yang harus dimiliki sebagai, keterampilan tambahan bagi karyawan tersebut sedangkan hubungan antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja dirasakan yang dibutuhkan bagi karyawan untuk dapat menentukan masa depannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,Drs,M.Si.,Psi. (2000), Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan, Bandung, Penerbit PT . Remaja Rosda Karya.
- Eugene Mc. Kenna and Bech,(1995), The Essence of Manajemen Sumberdaya Manusia, Yogya, Penerbit Andi.
- Henry Simamora, (1995), Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta, Penerbit STIE YKPN.
- IG. Wursanto,(1989), Manajemen Kepegawain I, Yogya karta, Penerbit Kanasius.
- Jane Halfback and Jan Slater, (1999), Membuka Potensi Karier, Jakarta, Penerbit Putaka Binaman Pressindo
- Josep R, Taringan ,Drs dan M. Suparmoko,Drs,MA,Ph.D. (1996), Metode Perkumpulan Data , Yogyakarta , Penerbit BPFE.
- Kartini Kartono,Drs. (1996), Pendantar Metodologi Riset Sosial, Jakarta, C.V. Penerbit Mandar Maju.

Malayu SP. Hasibuan, Drs, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Masri Singaribuan dan Sofian Effendi,(1989), Metode Penelitian Survei, Jakarta, Penerbit LP3ES.

Musanef, Drs, MBA,(1996), Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta, Penerbit PT, Toko Gunung Agung.

M. Manulang (1983), Dasar-dasar Manajemen, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.

M. Suparmoko, Drs,MA,PhD,(1991), Metode Penelitian Praktis, Jogjakarta, Penerbit BPFE.

Sondang P Siagian, Drs. MPA.(1999) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

T. Hani Handoko (1994). ManajemenEdisi II. Yogyakarta, Penerbit BPFE.

T. Hani Handoko (1996), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Penerbit BPFE.